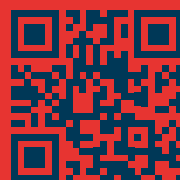




VOS DROITS

FIN DE CONTRAT :

rupture conventionnelle



cgt-tpe.fr

VOS DROITS

SALARIÉ-ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ-ES)

FIN DE CONTRAT

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle permet à l'employeur-se et au ou à la salarié-e de convenir en commun de la rupture du contrat de travail. Cette rupture échappe aux règles du licenciement et n'a pas à être motivée, ce qui la rend potentiellement dangereuse pour les salarié-es. Elle ouvre droit aux allocations chômage. Les salarié-es détenteur-ices d'un mandat représentatif peuvent également conclure une convention de rupture conventionnelle, mais cette rupture demeure soumise à l'autorisation de l'Inspection du travail.

Discussions préalables

La convention de rupture est précédée d'une période de discussions préalables. Lors de celles-ci, la ou le salarié-e peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- soit, en l'absence de représentant-e du personnel dans l'entreprise, par un-e conseiller-e du ou de la salarié-e choisi-e sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Cette possibilité d'assistance est également ouverte à l'employeur-se quand la ou le salarié-e en fait elle ou lui-même usage. Elle ou il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salarié-es, par une personne appartenant à son organisation patronale ou par un-e autre employeur-se de la même branche. Elle ou il ne peut pas être assisté par un-e avocat-e.

Convention de rupture

La convention de rupture définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Celle-ci ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (un quart de mois de salaire par année de présence jusqu'à dix ans d'ancienneté ; un tiers de mois de salaire par année de présence au-delà de dix ans) ou à l'indemnité conventionnelle, si elle est plus favorable.

Homologation de la convention

Au lendemain de la date de signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour renoncer à la convention. À l'issue de ce délai de rétractation, l'employeur-se ou la ou le salarié-e adresse un exemplaire de la convention pour homologation à la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP). La validité de la convention est subordonnée à cette homologation. La direction dispose d'un délai maximal de quinze jours calendaires pour accepter ou refuser l'homologation, à compter de la réception de la demande. Si elle n'a pas répondu dans ce délai, l'homologation est réputée acquise, le silence vaut acceptation.

Recours

La ou le salarié-e dispose d'un délai de douze mois pour tenter un recours devant le juge. Le conseil de prud'hommes est compétent pour toute question concernant la rupture conventionnelle, y compris pour des contentieux portant sur l'homologation de la rupture.